



Pasja to podstawa Komunikacja interpersonalna menedżera

SPIS TREŚCI



Wcześniejsze numery magazynu SEKA dostępne są pod linkiem:
www.issuu.com/sekamagazyn

„HALO?” – rozmowa z <i>Gabrielą Skutecką</i> SEKA S.A. Poznań	STRONA: 4
Pasja to podstawa – wywiad z <i>Maciejem Sekundą</i> , Prezesem SEKA S.A.	STRONA: 6
Fidget Cube szybka pomoc	STRONA: 10
Gry dla biznesu	STRONA: 11
Wolontariat pracowniczy	STRONA: 12
Komunikacja interpersonalna menedżera – wywiad z <i>Anną Fabiszak-Muzyką</i>	STRONA: 13
SEKA NEWS	STRONA: 17
Nowe wyzwania (ryzyka, zagrożenia) dla zarządzania kryzysowego i ochrony cywilnej <i>opracowanie: Aleksandra Gryguć, SEKA. S.A.</i>	STRONA: 18
Wydarzyło się – Relacja Optymalizacja kosztów pracy – analiza prawna i społeczna wybranych zagadnień <i>opracowanie: dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska</i>	STRONA: 20



STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca: SEKA S.A.

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 50 / fax: 22 517 88 87

www.seka.pl, seka@seka.pl

www.facebook.com/SEKAszkolenia

Realizacja: www.p-content.com

Wszelkie prawa zastrzeżone. Seka SA

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA SA

Korekta: Monika Bartnik

Kontakt z redakcją: magazynseka@seka.pl

Okładka: Tomasz Kaczkowski, ilustrator



Szanowni Państwo!

Praca... Wszyscy chcemy, aby była satysfakcjonująca, dobrze płatna oraz bezpieczna. W dzisiejszej rzeczywistości wynagrodzenie nie stanowi już aż tak istotnego czynnika decydującego o atrakcyjności zatrudnienia. Zdecydowanie ważniejsze stają się pewność pracy oraz jej warunki z bezpieczeństwem na czele. Jak zadbać o to, aby przyszły pracownik kreował bezpieczne środowisko pracy a jednocześnie sam z niego korzystał? Trzeba uczyć go odpowiednich zachowań od najmłodszych lat oraz utrwaląc wiedzę i praktyczne umiejętności przez całe zawodowe życie.

W aktualnym numerze magazynu SEKA przedstawiamy dobrą praktykę dotyczącą edukacji w zakresie pierwszej pomocy w przedszkolach – program wdrożony przez oddział firmy SEKA w Poznaniu. Rozmawiamy również z ekspertką na temat roli współczesnego menedżera w firmie i jego prawidłowej komunikacji z otoczeniem. W nowym dziale magazynu – SEKA mentorzy – o swojej przygodzie z biznesem, pasji, jaką jest bezpieczeństwo, higiena i prawo pracy opowiada z kolei twórca marki i jej wieloletni prezes. Jako że zbliża się koniec roku, podsumowujemy również najważniejsze wydarzenie 2016 roku z obszaru prawa pracy, czyli Forum Prawa Pracy. Przekazujemy jednocześnie na ręce czytelników raport dotyczący tej tematyki „Bezpieczeństwo Pracy 2016”.

Życząc Państwu samych sukcesów w nadchodzącym 2017 roku, zapraszamy do lektury najnowszego magazynu SEKA.

Życzymy przyjemnej lektury!



„HALO?”

Poczucie bezpieczeństwa to podstawa w dzisiejszych, niestabilnych czasach.

Ważne jest zatem, aby od najmłodszych lat uczyć prawidłowych postaw i zachowań związanych z udzielaniem pierwszej pomocy i reagowaniem w sytuacjach zagrożenia parafrazując powiedzenie „Czego Jaś się nauczy, to Jan będzie potrafił”. – rozmowa z Gabrielą Skutecką SEKA S.A. Poznań

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości SEKA S.A. Poznań

Udzielanie pierwszej pomocy to zadanie każdego z nas. Gdy znajdujemy się jednak w takiej sytuacji ogarnia nas panika i lęk przed działaniem. Dlaczego?

Obawiamy się, że nie będziemy umieli udzielić pomocy, że coś zrobimy źle. Dodatkowo, gdy wypadek dotyka osobę najbliższą dochodzi jeszcze zaangażowanie emocjonalne, a to potęguje uczucie strachu. Bardzo często po prostu nie umiemy tej pomocy udzielić oraz boimy się odpowiedzialności. Wiele osób myśli, że po zadzwonieniu na pogotowie ich rola się kończy, że to lekarz udziela pomocy, a nie my. Otóż nie. Do nieodwracalnego niedotlenienia dochodzi po 4 minutach, więc to my musimy wiedzieć jak pomóc poszkodowanemu.

Jak często dzieci powinny uczyć się takich zachowań, aby stały się naturalne i odruchowe?

Proponujemy, aby ćwiczenia były powtarzane w przedszkolu raz w tygodniu (w ramach zajęć przedszkolnych). Dużą wagę przykładamy do tego, by również rodzice lub opiekunowie zostali zaangażowani w wypracowanie właściwych nawyków u dzieci, przez wspólne ćwiczenia. Namawiamy panie w przedszkolu, aby takie ćwiczenia powtarzały jak najczęściej.

Czego dokładnie uczą się dzieci w trakcie kursu. Jakich pomocy używa trener oraz ile takie spotkanie trwa?

Uczymy podstawowych 4 kroków, które dziecko powinno wykonać w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia osoby starszej, pod której opieką przebywa:

- udrożnienie dróg oddechowych,
- odłączenie urządzeń elektrycznych,
- telefoniczne wezwanie pomocy,
- przykrycie i uspokojenie poszkodowanego.

W czasie pokazu przeprowadzamy symulację rozmowy telefonicznej z dyspozytorem pogotowia ratunkowego. Uczulamy opiekunów grup, że dzieci muszą umieć wykonać połączenie telefoniczne, podać imię i nazwisko oraz adres. Wykładowca wykorzystuje telefon, koce oraz fantom – z tym, że fantom traktujemy bardziej jako atrakcję dla dzieci. Pokaz skierowany jest do najstarszych grup przedszkolnych, trwa około 25 min, dzieci dobierane są w pary i na zmianę odgrywają role poszkodowanego i ratownika. Nie traktowałabym naszego projektu jako kursu pierwszej pomocy, lecz raczej jako naukę wypracowania właściwych nawyków w sytuacji zagrożenia.

W ilu przedszkolach SEKA przeprowadziła szkolenia i dla jak licznej grupy dzieci?

Jest to nowy projekt. Do tej pory przeprowadziliśmy pokaz w 2 przedszkolach, w listopadzie odwiedziliśmy kolejną placówkę. W sumie były to dwie grupy po 25 osób i jedna grupa 12 osobowa.

W nowym roku rozszerzamy akcję w przedszkolach tak, aby każde przedszkole miało szansę dowiedzieć

się o naszych działaniach i zorganizować pokaz pierwszej pomocy u siebie. Będziemy organizować konkursy plastyczne dla trzech wybranych przedszkoli w kwartale. W styczniu ogłosimy pierwszy konkurs tego typu, w ramach którego dzieciaki przygotowują prace plastyczne na zadany temat. Najlepsze, najbardziej kreatywne oraz najpiękniejsze prace przesłane do oddziału naszej firmy w Poznaniu zostaną nagrodzone organizacją właśnie takiego spotkania.

Czy powinniśmy od dzieci oczekiwać umiejętności udzielania pierwszej pomocy? Czy jest to raczej inwestycja na przyszłość?

Oczywiście. Uważam, że wiedza na temat udzielania pierwszej pomocy jest bezcenna i bardzo przydatna, ale – jak wspomniałam nasz projekt skierowany jest do dzieci przedszkolnych, w wieku 5-6 lat. Chcemy nauczyć przedszkolaki nie tyle udzielania pierwszej pomocy (na to przyjdzie czas później), lecz by w trudnej i stresującej sytuacji, jaką jest niewątpliwie wypadek osoby dorosłej umiały zachować zimną krew, udrożnić drogi oddechowe, zminimalizować zagrożenia otoczenia i skutecznie wezwać pomoc. Uważam, że poprzez naukę udzielania pomocy w młodym wieku dziecko będzie potrafiło odpowiednio zachować się w sytuacji zagrożenia życia w przyszłości.

Czym różni się szkolenie dzieci od szkolenia prowadzonego dla dorosłych np. w zakładach pracy?

Dorosłych pracowników przedsiębiorstw narażonych na ryzyko wypadków w miejscu pracy uczymy przede wszystkim skutecznej akcji ratowniczej, którą należy nieprzerwanie wykonywać do momentu przyjazdu karetki. Przy dzieciach skupiamy się na nauce skutecznego wezwania pomocy i udrożnieniu dróg oddechowych.

Nie raz słyszeliśmy o bohaterskim zachowaniu maluchów, które potrafiły zachować zimną krew w sytuacji zagrożenia. Czy właśnie dzięki takim akcjom, dzieci wiedzą co robić, gdy trzeba udzielić pierwszej pomocy?

Zdecydowanie tak. Dziecko poprzez naukę i odpowiednią reakcję – w momencie udzielenia pomocy – czuje się bohaterem i ma satysfakcję z uratowania życia osobie.



Gdyby komuś coś się stało
Podejdź i zapytaj „HALO?”
Kłęknij obok na kolanka
Jak uczyła przedszkolanka
Chwyć rączkami za ramiona
I poczekaj czy zawoła
Jeśli nic nie odpowiada
Krzycz o pomoc – oto rada!





Pasja to podstawa

Cykl SEKA mentorzy rozpoczynamy rozmową z twórcą marki SEKA, prezesem zarządu firmy, animatorem sukcesu przedsiębiorstwa i jego dobrym duchem.

Maciej Sekunda swoją ścieżkę kariery rozpoczynał jeszcze w szkole, gdy w ramach zajęć praktycznych zdobywał pierwsze doświadczenia.

Zainteresowania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy rozwijał zarówno w skali mikro jako praktyk – inspektor BHP, ale również w skali makro, działając w administracji państwowej, odpowiadając za kontrolowanie bezpieczeństwa pracy pracowników na terenie całej Polski. Wykładowca, pasjonat, ekspert oraz biznesmen działający na styku – trudnych do połączenia i wymagających wysokiego poziomu etyki – „interesów” pracodawców i pracowników.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIE: Maciej Mazerant

Panie Prezesie jak zaczęła się Pana przygoda z biznesem?

Prawie trzydzieści lat temu podjąłem kilkukrotną próbę wejścia do „biznesu”. Jako ówczesny urzędnik stawałem kilkukrotnie do konkursów na posadę dyrektora. Wygrałem konkurs na najwyższe stanowisko Zakładu Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego Dwikozy, lecz ze względów politycznych w tym z faktu, że byłem z Warszawy a nie z regionu... nie dostałem tej posady. Również w zakładach przemysłu maszynowego nie udało mi się rozpocząć „biznesowej” kariery. Uznałem, że nie odniosę sukcesu w polityce, również w biznesie tym zależnym od państwa. Nie chciałem być dłużej urzędnikiem dlatego złożyłem wypowiedzenie i postanowiłem zająć się własnym biznesem.

Czyli SEKA to Pana pierwszy projekt biznesowy, i od razu udany?

Wcześniej powstał pomysł utworzenia spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod nazwą Gambit. Niestety taki podmiot już istniał, więc oszczędzając czas potrzebny na ponowną procedurę skreśliłem pierwszą literę i tak powstał Ambit – słowo wywodzące się ze staropolszczyzny oznaczające między innymi „wziąć sobie coś na ambicję”. To idealnie odzwierciedlało, w jaki sposób chciałem działać. Właśnie w firmie Ambit rozpoczynałem swoją biznesową aktywność związaną z bezpieczeństwem, higieną oraz prawem pracy. Zadania Ambitu przejęła z czasem SEKA S.A., z którą jestem do dziś.

Czym dla Pana jest ambicja?

Wszystko, co robiłem, robiłem jak najlepiej. Czy to w pracy zawodowej czy sporcie zawsze wyznaczałem sobie ambitne cele i precyzyjny harmonogram ich osiągnięcia. Już będąc chłopcem byłem aktywny. Grałem w piłkę nożną, siatkówkę, uprawiałem tenis stołowy w klubie sportowym Warszawianka. Wtedy zdecydowanie bardziej od nauki preferowałem aktywność fizyczną i sportową rywalizację, a to uczy ambicji i zostaje na całe życie. W biznesie na początku zaczynaliśmy od obsługi podmiotu, pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy. Systematycznie tych zakładów przybywało, głównie dzięki świetnemu zespołowi inspektorów, których udało mi się skupić wokół firmy.

***Wszystko, co robiłem, robiłem jak najlepiej, z pasją i zaangażowaniem.
Czy to w pracy zawodowej czy sporcie. Zawsze wyznaczałem sobie ambitne cele i precyzyjny harmonogram ich osiągnięcia.***

Sukces w biznesie odnoszą ludzie, dla których praca to pasja, bądź ci, którzy pasję przekuwają w biznes. Skąd u Pana pasja do zagadnień bezpieczeństwa, higieny i prawa pracy?

Marnie uczyłem się w szkole podstawowej, nie dostałem się do liceum i technikum mechanicznego. Trafiłem do szkoły przy Warszawskich Zakładach Naprawy Samochodów, gdzie jednocześnie rozpocząłem pracę w warsztatach szkolnych, później bezpośrednio w zakładzie. Miejskie Zakłady Komunikacyjne to kolejny przystanek w mojej edukacji zawodowej. Z bagażem praktycznych doświadczeń związanych z działaniem maszyn i urządzeń, trafiłem do zajezdni Inflancka, gdzie objąłem stanowisko inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie miałem wtedy doświadczenia w tym obszarze, ale praca okazała się dla mnie bardzo ciekawa. Zakład ten charakteryzowała ogromna liczba wypadków – kilkadziesiąt rocznie – dlatego było co robić. Szczególnie dla młodego „gniewnego” jakim byłem, działanie na rzecz poprawy warunków w których pracowali ludzie stało się fascynującym wyzwaniem. Służba wojskowa, zmiana pracy, kolejne doświadczenia i rozwój. Zdałem egzamin, odbyłem dziewięć miesięczny kurs w ośrodku szkoleniowym Inspekcji Pracy i zostałem inspektorem tejże instytucji. Dodatkowo rozpocząłem studia zaoczne na wydziale prawa i administracji z przedmiotem kierunkowym – prawo pracy. I to był jeden z momentów przełomowych w moim życiu a tematyka ta jest ze mną do dzisiaj i stanowi ważny element działalności biznesowej SEKA S.A.

Wracając do Pana pytania... uważam, że jeżeli mamy się za coś brać, cokolwiek, jestem przekonany, że powinniśmy się na tym znać, mieć rozeznanie przedmiotu, rynku na którym będziemy działać. Myślę, że zwłaszcza teraz, kiedy jest duża konkurencja na rynku, trzeba się bardzo profesjonalnie przygotowywać do rozpoczęcia działalności gospodarczej. Gdy nie lubi się tego, co ma stać się biznesem trudno poświęcić temu czas, energię, a tym samym dobrze się przygotować do działania... Pasja więc to podstawa.

Wspomniał Pan o karierze w administracji państwowej, którą Pan zakończył. To odważna decyzja...

Po siedmiu latach pracy w Inspekcji Pracy, pojawiła się szansa na objęcie stanowiska głównego inspektora BHP w Ministerstwie Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska. Ministerstwo to w swoim nadzorze miało podmioty, które charakteryzowały się wieloma zagrożeniami w przedsiębiorstwach wodociągów i kanalizacji, komunikacyjnych, budownictwa komunalnego, które dziś określamy mianem firm miejskich lub komunalnych. Nadzorowałem tam dział sześć osobowy, którego zadaniem było podnoszenie świadomości dotyczącej zagadnień bhp w zakładach podległych Ministerstwu, współpraca z inspektorami BHP w tych przedsiębiorstwach na terenie całej Polski. Kariera się rozwijała... nowe kwalifikacje, kolejne szczeble urzędniczej drogi... wysokie oceny mojej pracy, szansa na dyrektorski awans i nic z tego... wygrał ktoś inny, choć w czasie przeglądu kadrowego uzyskałem najwyższą ocenę. To mnie zirykowało i podjąłem decyzję, świetną z dzisiejszego punktu widzenia – własna firma. To był rok 1987 tuż przed zmianami ustrojowymi w kraju. Zaczynało się już coś dziać, na tej fali, z optymizmem wszedłem w biznes.

Pomysł na biznes to jedno, drugie to model biznesowy i sposób działania...

Pierwszymi klientami były niewielkie firmy, dla których taki model współpracy okazał się interesujący. Byliśmy konkurencją dla pracowniczego stosunku pracy, wprowadzając tym samym prekursorski model współpracy z firmami polegający na tzw. outsourcingu usług, co dziś jest standardem w nowoczesnych firmach... ale wtedy była to nowość. Dlaczego przyjęliśmy, że to najlepsze rozwiązanie? Moim zdaniem, rola inspektora to przede wszystkim kontrolo-

wanie i konfrontacja warunków w zakładzie, firmie, instytucji z przepisami oraz doradzanie właścicielowi jak skutecznie wprowadzać zmiany i reagować na problemy. Zdecydowanie łatwiej to jest robić nie będąc pracownikiem a ekspertem z zewnątrz. Gdy jestem pracownikiem podlegam pewnym uwarunkowaniom wewnętrznym... kogoś lubię, zaczynam rozumieć pewne zależności, a to może mieć wpływ na obiektywizm i prawidłową ocenę sytuacji. Co ciekawe, gdy byłem pracownikiem Inspekcji Pracy zmieniano inspektorom podległe zakłady co kilka lat, właśnie po to, aby z biegiem czasu osłabieniu nie ulegało działanie nadzorczo-kontrolne takiej osoby.

Co się zmieniło w tej branży na przestrzeni lat Pana pracy?

Generalnie rzecz biorąc, służba BHP sprowadza się cały czas do tego, że konfrontujemy przepisy z tym, co dzieje się w zakładzie. Informujemy, wprowadzamy plany naprawcze, nasi inspektorzy pełnią rolę doradców, którzy zwracają uwagę pracodawcy po to, aby to właśnie on wiedział jak zadbać o bezpieczeństwo swoich pracowników, unikając tym samym wielu kłopotów. Tak więc zasady były i są te same. Zmieniają się przepisy i narzędzia, którymi dysponujemy w naszej pracy.

Ambit to ambicja... SEKA to?

Seka, tak mnie nazywano, gdy byłem małym chłopakiem, gdy graliśmy w piłkę na Czerniakowie, na Powiślu. Nie wołano Sekunda tylko właśnie Seka. SEKA to sukces oparty na doświadczeniu zarówno tym osobistym, jak i zawodowym. SEKA to również duża firma szkoleniowa, która właśnie daje kwalifikacje zawodowe, uczy prawa pracy i bezpieczeństwa ponad 50 tysięcy zatrudnionych. Nasza firma z pewnością będzie umacniać się w outsourcingu, a to dzięki zespołowi wybitnych specjalistów, którzy współpracują z nami już od wielu lat. Rozwijamy nowe produkty bazujące na naszym potencjale, ale dopasowane już do nowej rzeczywistości, w jakiej żyjemy. Jednym z takich produktów jest „Zarządzanie Bezpieczeństwem”, w skład którego włączyliśmy ochronę danych osobowych, przeciwdziałanie aktom terroryzmu czy zamachom na terenie zakładów pracy, ale również ochronę systemów informatycznych. Nowe czasy to wysyp nowych zagrożeń na które my chcemy się przygotować by zapewnić bezpieczeństwo naszym klientom.



Wesołych Świąt



Od 1988 roku jesteśmy blisko Ciebie



Dziękujemy za zaufanie
i owocną współpracę w roku minionym,
a w Nowym Roku
życzymy Państwu
pomysłności, zdrowia, szczęścia
oraz sukcesów w pracy
i życiu osobistym.



Wesołych Świąt
życzy
zespół Seka S.A.



Wesołych Świąt

Fidget Cube szybka pomoc

Złapałeś się kiedyś na tym, że w stresującej sytuacji bezwiednie pstrykasz włącznikiem długopisu albo obracasz w dłoni przedmiot, na który właśnie trafiłeś na biurku?

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe



A może dla uspokojenia i poprawy koncentracji wolisz coś pomięścić? Sam nie masz potrzeby zapanowania nad swoimi tikami, ale denerwuje cię zachowanie kolegi przy biurku obok?

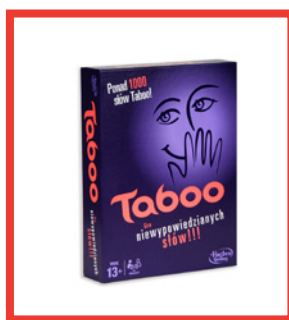
Jeżeli chociaż na jedno powyższe pytanie odpowiedziałeś twierdząco, mamy dla Ciebie dobrą wiadomość. Od dzisiaj nie musisz już nerwowo szukać wolnego długopisu czy też proponować koleżce gumowy „odstresowywacz”. Właśnie powstał Fidget Cube – gadżet dla wszystkich tych, którzy odruchowo usiłują zająć czymś dłonie.

Fidget Cube – pomysł twórców z Antsy Labs – to nic innego jak niewielkich rozmiarów kostka (nieco większa niż kostka do gry), która na każdym z boków ma równie niewielkich rozmiarów gadżet pozwalający nam zająć dłonie. Przełącznik, pokrętła, obracająca się kulka, stawiający opór joystick, głośne lub zupełnie bezdźwięczne przyciski... Dla uspokojenia, poprawy koncentracji czy też po prostu z nudów można więc od dzisiaj pstrykać, klikać, obracać i miętosić.

Gry dla biznesu

Budowanie zespołu, rozwijanie kompetencji, motywowanie i zwiększanie zaangażowania w realizowane działania... Realizacja tych celów w zespole pracowników może odbywać się przy wykorzystaniu klasycznych narzędzi szkoleniowych. Może jednak opierać się na grze.

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe



Gry planszowe

Krytyczne myślenie przyda się zarówno w handlu, jak i w kreacji. W jego rozwoju pomoże niezwykle prosta gra planszowa Apple to Apple, która doskonale nadaje się do rozwijania umiejętności krytycznego myślenia. Grając z kolei w Guesstures gracz ma możliwość rozwijania swoich umiejętności prezentacji biznesowych. Gra Tabu rozwija umiejętności komunikacyjne – uczy pracy z ludźmi i myślenia poza standardami.

Gry internetowe-interaktywne

Wiele firm, zwłaszcza globalnych korporacji, tworzy gry dedykowane dla własnych zespołów, które rozwijają nie tylko kompetencje pracownicze, ale i poszerzają w sposób naturalny wiedzę o firmie. Multipoly – wirtualna gra symulacyjna stworzona na potrzeby firmy doradczej PricewaterhouseCoopers – pozwala na przejście on line rozmowy kwalifikacyjnej i zapoznanie się z różnymi działami firmy. Grą, która pozwala śledzić rozwój firmy i zdobywać wiedzę na jej temat jest również The Fuel Station Ville, stworzona przez BP i GBS Europe.

Na sali i w plenerze

Podnoszenie skuteczności osobistej w pracy i w życiu prywatnym, rozwijanie równowagi wewnętrznej, identyfikowanie potencjału osobistego... Te wszystkie cele można osiągnąć nie tylko podczas klasycznych programów szkoleniowych, ale właśnie podczas gier scenariuszowych, gier strategicznych organizowanych zarówno na sali (*indoor*), jak i w terenie (*outdoor*). Przykładem może być gra „Detektyw”, w której gracze pracując w małych zespołach, zastanawiają się nad podziałem zadań na pilne vs. niepilne oraz ważne vs. nieważne. Następnie podejmują decyzję, które zadania powinny zostać zrealizowane w najbliższym czasie. Wciągająca fabuła wywołuje zaangażowanie osób w różnym wieku i na różnych stanowiskach. W budowaniu i rozwoju kompetencji pracowników niezwykle przydatne są gry scenariuszowe angażujące grupę w kilkugodzinne nawet rozwiązywanie zadań. To połączenie przygody i wspólnego przeżywania z poznaniem swoich możliwości i umiejętności radzenia sobie w różnych sytuacjach.

Wolontariat pracowniczy

Chcesz kształtować dobre relacje wśród pracowników? Zależy ci na budowaniu lokalnego partnerstwa pomiędzy Twoją firmą a środowiskiem zewnętrznym, w którym firma funkcjonuje? Budowanie pozytywnego wizerunku firmy jest dla Ciebie tak samo ważne jak cele biznesowe? Zainteresuj się więc wolontariatem pracowniczym. W dobrych firmach działają dobrzy ludzie.

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości Fundacji Ronalda McDonalda

Pomaganie jest nie tylko działalnością szlachetną, ale i „opłacalną”. Wolontariat pracowniczy przynosi bowiem korzyści zarówno zaangażowanym w tę aktywność pracownikom, jak i wspierającym ich pracodawcom. Kształtuje dobre relacje wśród pracowników, wpływa na ich rozwój i motywuje. Pomaga w budowaniu lokalnego partnerstwa pomiędzy firmą a środowiskiem zewnętrznym, w którym firma funkcjonuje. Buduje również pozytywny wizerunek firmy.

W ramach wolontariatu pracowniczego firmy mogą brać udział w ogólnokrajowych akcjach organizowanych przez podmioty trzecie, w tym m.in. fundacje, stowarzyszenia, instytucje charytatywne. Wolontariuszami są osoby pracujące w przedsiębiorstwie, które przy pomocy pracodawcy pomagają w przygotowaniu i przeprowadzeniu ogólnokrajowej akcji charytatywnej.

Jednym z przykładów może być anagazowanie się pracowników-wolontariuszy firmy Mercedes-Benz Leasing i Mercedes Benz Bank w projekty remontowo-budowlane prowadzone przez Habitat for Hu-

manity, organizację non-profit stawiającą sobie za cel statutowy działanie na rzecz przeciwdziałania ubóstwu mieszkaniowemu. Organizacja aktywizuje i angażuje równocześnie przyszłych mieszkańców i właścicieli domów.

Przykładem z rynku polskiego może być zaangażowanie takich firm jak Farm Frites Poland SA, Franke, Coca Cola, Giant czy CH Robinson w działania Fundacji Ronalda McDonalda, związanej z międzynarodową organizacją charytatywną Ronald McDonald House Charities, która działa w 62 krajach świata na rzecz zdrowia i rozwoju dzieci. W Polsce najszerzej znanym projektem Fundacji Ronalda McDonalda jest ogólnopolski program „NIE nowotworom u dzieci” oraz Dom Ronalda McDonalda w Krakowie.

Praca wolontariuszy na rzecz Fundacji
Ronalda McDonalda: ►
CH Robinson, McDonald's,
Hilton Garden Inn Kraków Airport.
Wolontariat międzynarodowy.
<http://www.frm.org.pl>



Pomagam, bo lubię



Komunikacja interpersonalna menedżera

Uśmiechnięty, pomocny, zdecydowany, oczywiście kompetentny... Jaki jeszcze powinien być współczesny menedżer, aby skutecznie realizować stawiane przed nim zadania? Odpowiedź w rozmowie z Panią Anną Fabiszak–Muzyką ekspertką ds. efektywności biznesowej.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ILUSTRACJA: Tomasz Kaczkowski



Kim jest menedżer w dzisiejszym świecie? W dzisiejszej firmie?

Dzisiejszy manager to przede wszystkim osoba, która właściwym sposobem zarządzania i kierowania ludźmi musi sprawnie rozpoznawać i nazywać zmiany, które ciągle dokonują się w otoczeniu konkurencyjnym firmy. A to, jak wiadomo, nigdy nie będzie pozbawione elementu znacznego ryzyka czy błędu. Stąd też menedżer w dzisiejszej organizacji powinien być otwarty na naukę, nowe doświadczenia, gotowy na zmiany, a nawet głębokie alternacje (czyli włączanie w swój system przekonania idei niejednokrotnie z nim sprzecznych). Wyzwania współczesnego świata powodują, iż nie może on zajmować uprzywilejowanej pozycji tego, który wie – powinien raczej przyjąć postawę tego, który chce się dowiedzieć. Tym samym, działanie menedżera nie może ograniczać się jedynie do wpasowania się w zmieniającą się rzeczywistość, w której firma funkcjonuje, lecz również do kreowania tejże rzeczywistości.

Czy umiejętności komunikacyjnych da się nauczyć? Czy są to raczej umiejętności wrodzone, którymi mogą pochwalić się nieliczni?

Oczywiście, że można się nauczyć. Proces ten jednak wymaga wiele pracy i wysiłku. Bardzo często komunikacja bywa nawykowa i przy pracy nad efektywną komunikacją, w pierwszej kolejności „walczymy” z naszymi nawykami, a jak wiemy nie jest to proste.

Komunikacja werbalna i niewerbalna... Czy to ważne aspekty funkcjonowania pracowników w firmach? Komunikacja w firmie coraz częściej sprowadza się do maila, telefonu, czy innego komunikatora...

Psychologowie szacują, że na porozumiewanie się z innymi przeznaczamy poza snem 70% naszego czasu, 32% na mówienie, 42-57% na słuchanie (badania: Cooper, 1994 r.). Poświęcamy tak wiele energii i czasu na porozumiewanie się z innymi, bo chcemy zrozumieć ich zachowanie, tylko w ten sposób możemy wyjaśnić i przewidzieć świat, w którym żyjemy. Jak pokazują badania, komunikacja jest ważnym obszarem naszego funkcjonowania nie tylko w sferze zawodowej. Komunikację traktujemy jako całościowy przekaz – nie analizując

Dzisiejszy manager to przede wszystkim osoba, która właściwym sposobem zarządzania i kierowania ludźmi musi sprawnie rozpoznawać i nazywać zmiany, które ciągle dokonują się w otoczeniu konkurencyjnym firmy. A to, jak wiadomo, nigdy nie będzie pozbawione elementu znacznego ryzyka czy błędu.

poszczególnych jej wymiarów (werbalnego i niewerbalnych) – tak długo, jak długo treść przekazów werbalnych i niewerbalnych jest spójna. Kiedy tylko rozmówca dostrzeże brak zgodności pomiędzy poszczególnymi elementami przekazów, natychmiast uruchamia proces oceny stopnia wiarygodności poszczególnych kanałów komunikacyjnych. Dzieje się tak na przykład wówczas, kiedy rozmówca zapewnia mnie, że wszystko jest w porządku, ale z jego wyrazu twarzy, barwy głosu, unikania kontaktu wzrokowego i nerwowych gestów wnioskuję, że jest inaczej. Niespójne przekazy są poważną przeszkodą w skutecznym komunikowaniu. Wymuszają u odbiorcy przekazu reakcje wewnętrznie sprzeczne. Są szczególnie dysfunkcjonalne, kiedy kreują lub wzmacniają wrażenie zupełnie odmienne od zamierzonego przez nadawcę.

Jakie są cechy skutecznej komunikacji menedżera z zespołem?

Menedżer, który dba o efektywną komunikację:

- słucha,
- zadaje pytania, upewnia się, że jego komunikat został zinterpretowany zgodnie z intencją nadawcy.
- parafrazuje,
- dobiera komunikat do odbiorcy.

Wypalenie zawodowe to bardzo szeroki temat. Jest to choroba cywilizacyjna XXI wieku, świat pędzi do przodu, praca zawodowa stawia przed nami coraz wyższe oczekiwania, a my chcąc temu wszystkiemu sprostać poświęcamy się bez umiaru obowiązkom zawodowym. I nagle...

Proszę pamiętać, że menedżer ma ogromny wpływ na kształtowanie postaw oraz rozwój kompetencji komunikatywności. To od niego zależy jak bardzo członkowie zespołu będą dbali o to by porozumiewanie się między nimi było efektywne i pozbawione barier.

Menedżerów dotyka częściej niż innych pracowników problem wypalenia zawodowego będący wynikiem dużego stresu, natłoku obowiązków. Jak sobie z tym radzić?

Wypalenie zawodowe to bardzo szeroki temat. Jest to choroba cywilizacyjna XXI wieku, świat pędzi do przodu, praca zawodowa stawia przed nami coraz wyższe oczekiwania, a my chcąc temu wszystkiemu sprostać poświęcamy się bez umiaru obowiązkom zawodowym. I nagle... już tak nam się nie chce, coraz bardziej jesteśmy zmęczeni, agresja w nas narasta, a ze strony naszego organizmu zaczynają pojawiać się różne objawy psychosomatyczne. W dużym skrócie jest to zestaw objawów „syndromu BurnOut”, czyli wypalenia zawodowego. Jak sobie z tym radzić? Wszystko zależy od jednostki, poziomu jej samoświadomości – na ile jest w stanie nauczyć się rozpoznawać swoje potrzeby, stawiać realne cele, umiejętnie kierować sobą i organizować swoje życie. „Wysłuchanie” się w sobie, dbanie o relacje interpersonalne, rozwijanie zainteresowań

i wypracowanie własnej metody wyciszania się to tylko niektóre ze sposobów uniknięcia wypalenia zawodowego, które każdy z nas powinien wypracować indywidualnie.

Kryzys to najstraszniejsze słowo w słowniku menedżera. Jak się do niego przygotować i jak przygotować swój zespół?

Myślę, że należy zacząć od nastawienia do kryzysu w zespole. Kryzys może też zespół rozwijać, może dostarczyć nowych inspiracji. Podczas kryzysu menedżer wraz z zespołem mogą wypracować nową jakość, nowe zasady współpracy. Uważam, że dobrze zarządzany kryzys może stać się źródłem inspiracji oraz sukcesu dla zespołów.

Jak menedżer powinien zarządzać zespołem w kryzysie?

Wykorzystać zasady efektywnej komunikacji.

Jak stworzyć środowisko pracy przyjazne dla wszystkich pracowników, a zarazem efektywne biznesowo?

Podstawą każdego zespołu jest rozwój. W dobie zmieniającego się otoczenia, częstych wyzwań oraz dużej konkurencyjności umożliwienie rozwoju członkom zespołu oraz menedżerom jest jednym z podstawowych elementów efektywnych organizacji.



**Anna
Fabiszak-Muzyka**

Specjalizuje się w obszarze zarządzania poprzez kompetencje. Jest ekspertem w zakresie projektowania i monitorowania systemów ocen pracowniczych, motywacji i rozwoju, systemów on boarding w organizacjach.

SEKA NEWS



Zapraszamy do śledzenia nowego kanału wideo SEKA S.A.
Aktualne informacje i porady.

OPRACOWANIE: SEKA S.A.



1

Zarządzanie bezpieczeństwem

Do firm i instytucji, które bezpieczeństwo postrzegają jako nierozdzieloną część prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa.



2

Szkolenia księgowe SEKA S.A.

Odbiorcami naszych usług są firmy zatrudniające do 250 pracowników, a więc małe i średnie.

Aktualne filmy dostępne na kanale YouTube SEKA S.A.

OFERTY PRACY

SEKA systematycznie poszukuje nowych pracowników do oddziałów w całej Polsce.
Aktualne informacje dostępne na stronie pod linkiem <https://www.seka.pl/kariera/>

SPRAWDŹ I APLIKUJ

NOWE WYZWANIA (RYZYKA, ZAGROŻENIA) DLA ZARZĄDZANIA KRYZYSOWEGO I OCHRONY CYWILNEJ

OPRACOWANIE: ALEKSANDRA GRYGUĆ, SEKA. S.A.

Osiemdziesiąt lat temu Albert Einstein podsumował odkrycie energii atomowej z właściwą sobie prostotą: *Wszystko się zmieniło. Następnie przewidział, że: *Będziemy wymagać zasadniczo nowego sposobu myślenia, jeśli ludzkość ma przetrwać.**

Początek XXI wieku stał się symbolem nowych możliwości, przeobrażeń i postępu, rozwoju nowych technologii, otwartości w kontaktach między narodami. Niestety jest to również czas krystalizowania się nowych, niespotykanych dotychczas zagrożeń, czas walki z nieokreślonym i nieprzewidywalnym przeciwnikiem. Musimy dążyć do poprawy zarówno poczucia, jak i rzeczywistego poziomu bezpieczeństwa, poprzez opracowanie skutecznego modelu walki z niekonwencjonalnym, asymetrycznym przeciwnikiem.

Podstawową funkcją i zarazem obowiązkiem państwa jest zapewnienie bezpieczeństwa obywatelom, stworzenie systemu ochrony środowiska naturalnego oraz ochrony infrastruktury krytycznej. Odpowiednio zorganizowany i wdrożony system bezpieczeństwa, w tym zarządzania kryzysowego, powinien zapewniać niezakłócone funkcjonowanie społeczeństwa w sytuacjach zagrożenia o różnym charakterze. W tym celu konieczne jest opracowanie i zaimplementowanie sprawnych rozwiązań systemowych zapobiegania, przygotowania i skutecznego reagowania na sytuacje kryzysowe. Powinno to wyrażać się zbudowaniem odpowiedniego reżimu prawa, sformułowaniem koncepcji działania, wypracowaniem odpowiednich planów i procedur, stworzeniem bazy sił i środków, umożliwiających skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem.

- **Problematyka zarządzania kryzysowego**, zwłaszcza w zakresie ochrony ludności i ochrony infrastruktury krytycznej, nabiera coraz większego znaczenia, ze względu na wciąż rosnącą złożoność aspektu bezpieczeństwa narodowego i globalnego.

Współczesne społeczeństwo, nierzadko określane jako społeczeństwo ryzyka, musi bronić się przed nagłymi i niespodziewanymi, często nowymi sytuacjami, które niosą ze sobą zagrożenia o różnym charakterze.

Ze względu na globalnie zmieniające się warunki klimatyczne, niewątpliwie nowym wyzwaniem są **zagrożenia naturalne**. Mają charakter losowy i powodują bardzo duże straty materialne oraz ludzkie. Ekstremalne zjawiska naturalne stanowią zagrożenie zarówno dla środowiska przyrodniczego, jak i dla życia i zdrowia społeczeństwa. Od wielu lat zapobieganie klęskom żywiołowym, walka z nimi i minimalizowanie ich skutków, stanowi podmiot rozwoju naukowo-technicznego. Umiejętność skutecznej walki z zagrożeniami wywołanymi siłami natury odgrywa kluczowe znaczenie. Niezbędnym elementem jest odpowiednie przygotowanie ludności zamieszkującej tereny zagrożone, poprzez przekazanie wiedzy z zakresu prawidłowego działania w czasie zagrożenia, tak aby było wysoce zdyscyplinowane i odporne na przejawy paniki.

- **Migracje, przestępczość zorganizowana, terroryzm, cyberterroryzm** – to również zjawiska stwarzające zagrożenie dla życia i zdrowia człowieka oraz mienia. Wymienione zjawiska mają różną specyfikę zagrożeń. Zjawisko migracji wskazuje na wiele zasadniczych problemów. Wraz z przemieszczaniem się człowieka rozprzestrzeniają się zagrożenia przez niego generowane. W związku ze znacznym rozwojem technologii, transportu i komunikacji współczesna ludność jest bardzo mobilna, co przyczynia się m.in. do transferu zagrożeń.

Od 11 września 2001 roku, zagrożenie stwarzane przez międzynarodowy terroryzm i cyberterroryzm, stało się głównym przedmiotem prac służb oraz ekspertów, którzy dokładają wszelkich starań, aby osiągnąć i utrzymać bezpieczeństwo. Znaczenie tego

zagrożenia wzrosło oraz ewaluowało w przeciągu ostatnich kilku lat. Wraz z uzależnieniem społeczeństwa od niezawodnej infrastruktury oraz zwiększenie wykorzystania nowoczesnych technologii przez terrorystów wzywa do zapewnienia lepszej ochrony społeczeństwa oraz infrastruktury krytycznej.

■ Niezależnie od charakteru i przyczyn różnych zagrożeń, społeczeństwo stosujące wysoko zindustrializowaną technologię oraz polegające na specjalistycznych, skomplikowanych strukturach organizacyjnych jest szczególnie narażone na zagrożenia w pewnym sensie asymetryczne. Zjawisko, które obserwujemy – gdy wraz ze wzrostem odporności, zwiększa się poczucie bezpieczeństwa – jest znane jako **paradoks podatności**. Paradoks ten jest stale wzmacniany wskutek zwiększenia zastosowania, w niemalże wszystkich aspektach życia społeczeństwa nowoczesnych technologii. Dlatego też należy kompleksowo podejść do zapewnienia bezpieczeństwa ludności oraz do ochrony infrastruktury krytycznej. Działania te można zdefiniować w kategoriach:

- ochrony fizycznej (w zakresie ochrony osób i mienia),
- bezpieczeństwa infrastruktury technicznej,
- ochrony danych osobowych,
- bezpieczeństwa teleinformatycznego,
- ochrony prawnej,
- zarządzania w sytuacjach kryzysowych (w tym komunikacji podczas wystąpienia kryzysu).

Szerokie spektrum przedsięwzięć związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem powoduje istotny problem w kwestii sprawdzenia poprawności przyjętych rozwiązań systemowych. Najlepszym sposobem dokonania weryfikacji planów, procedur awaryjnych byłoby sprawdzenie ich funkcjonowania w praktyce (w rzeczywistych warunkach). Biorąc jednak pod uwagę złożoność problemu, nie zawsze istnieje możliwość przeprowadzenia ćwiczeń z zachowaniem pełnych realiów sytuacji kryzysowej. Brak możliwości przeprowadzenia „realnych działań” skutkuje z kolei otrzymaniem niepełnych danych potrzebnych do przeprowadzenia analizy zachodzących procesów i rozwiązywania problemów związanych z wdrożeniem systemu bezpieczeństwa.

■ Skuteczną alternatywą jest **przeprowadzenie ćwiczeń symulacyjnych**. W zależności od technicznych rozwiązań, potencjalnych możliwości stosuje

się różne rodzaje symulacji. Szkolenie w postaci gry symulacyjnej, umożliwia zobrazowanie w czasie rzeczywistym scenariusza sytuacji kryzysowej oraz zainicjowanie realizacji procedur i schematów postępowania na wypadek ich wystąpienia przez osoby biorące udział w szkoleniu. Ponadto, ćwiczenia wspomagane komputerowo stanowią narzędzie, które umożliwia przygotowanie osób funkcyjnych, służb do realizacji zadań z zakresu zarządzania kryzysowego. Funkcjonalność systemów symulacyjnych umożliwia również dokonanie weryfikacji przyjętych wariantów działania w warunkach zbliżonych do rzeczywistości.

Poprawnie zorganizowany system zarządzania kryzysowego powinien zapewnić niezakłócone funkcjonowanie społeczeństwa w niespodziewanych i kryzysowych sytuacjach różnego charakteru. Niezmiernie ważna jest współpraca międzysektorowa. Żeby okazała się sukcesem, wymagany jest zbiór wytycznych, który zawiera opisy podstawowych zasad i działań praktykowanych we wszystkich najważniejszych sprawach polityki bezpieczeństwa. Wszelkie prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożeń może zostać zmniejszone przez wypracowanie efektywnego systemu zarządzania ryzykiem i sytuacjami kryzysowymi lub poprzez zapewnienie dodatkowych kierunków działania.



ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

Aleksandra Gryguć

Główny specjalista ds. bezpieczeństwa

tel.: 225178804

e-mail: aleksandra.gryguc@seka.pl



OPTIMALIZACJA KOSZTÓW PRACY – ANALIZA PRAWNA I SPOŁECZNA WYBRANYCH ZAGADNIĘĆ

OPRACOWANIE: dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert ds. stosunków pracy
Uniwersytet Warszawski, Instytut Polityki Społecznej

Tematem XVII edycji Ogólnopolskiego Forum Prawa Pracy było omówienie ważnych zmian w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz ich wpływu na optymalizację kosztów pracy. W trakcie dyskusji koncentrowano się na kwestii uelastyczenia stosunków pracy jako wymogu współczesnej gospodarki opartej na konkurencyjności, globalizacji, rozwoju nowoczesnych technologii, informatyzacji, konieczności dostosowywania się do szybkich przemian na rynku. Przedstawiciele pracodawców podkreślali potrzebę nowatorskiego spojrzenia na proces pracy oraz odejścia od dotychczasowych regulacji opartych na stabilności i pewności zatrudnienia. Taki punkt widzenia nie spotkał się z aprobatą strony związkowej, która zwróciła uwagę na wyzysk pracowników i zakłócanie ich życia prywatnego na skutek stosowania nietypowych form zatrudnienia.

W moim przekonaniu zachodzące zmiany gospodarcze i społeczne, w tym poszukiwanie oszczędności, wzrost bezrobocia, rozszerzanie się sfery usług spowodowały odchodzenie od klasycznego modelu organizacji pracy i tradycyjnych form zatrudnienia. Do tempa i skali tych zmian przyczyniły się również nowelizacje przepisów prawa pracy na przestrzeni ostatnich lat, które w większym stopniu uwzględniły interes pracodawców. Przykładem są regulacje dotyczące czasu pracy przyjęte w 2013 r., które przede wszystkim wydłużyły z 4 do 12 miesięcy okres rozliczeniowy w celu ułatwienia pracodawcom stabilizowanie organizacji pracy w warunkach dużych wahań koniunkturalnych w pewnym przedziale czasowym.

Najważniejszą cechą współczesnych firm jest ciągłe przystosowywanie się do nowej rzeczywistości i reagowanie na kondycję gospodarki. Jeśli ona pogarsza się (przykładem są dwie fale kryzysu świa-

owego zapoczątkowane w 2007 r.), to firmy przekształcają się w struktury odchudzone, sprawniejsze i elastyczniejsze, a jednocześnie gwarantujące realizację czynności, które mają zapewniać lepszy wynik w postaci zadowolenia klienta (szybkość i jakość usługi, niższe koszty usługi) i zwiększonego zysku jako rynkowego pomiaru efektywności.

W celu optymalizacji kosztów pracy i ułatwienia zarządzania pracownikami nastąpiła ekspansja zatrudnienia terminowego oraz umów cywilnoprawnych. Ponadto, wzrosło zainteresowanie pracą tymczasową, a więc wypożyczaniem pracowników do pracy za pośrednictwem agencji (tzw. leasing personelu) oraz zwiększyła się skala samozatrudnienia, realizowanego często w warunkach spełniających cechy stosunku pracy. W ostatnich latach najbardziej popularną stała się umowa o pracę na czas określony (według danych Eurostatu liczba pracowników terminowych sukcesywnie wzrastała w Polsce osiągając poziom 28,2% w 2007 r. i 26,8% w 2013 r. ogółu pracujących w wieku 15-64 lata). Walorem tego rodzaju umowy była swoboda w uzgadnianiu terminu końcowego zatrudnienia, przy zachowaniu krótkiego, 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia i braku obowiązku podawania przyczyny zakończenia współpracy, co szczególnie odpowiadało pracodawcom. Natomiast źródła popularności umów cywilnych (głównie zlecenia i umowy o dzieło) należało upatrywać w mniej dogodnych dla pracodawców skutkach finansowych przyjmowania ludzi do pracy odnoszących się do sfery ubezpieczeń społecznych i systemu podatkowego, elastyczności zatrudnienia oraz autonomii woli stron w ustalaniu warunków współpracy.

Nadmierne osłabienie pozycji prawnej pracowników i ograniczenie funkcji ochronnej spowodowało,

że dokonujące się kolejne zmiany przepisów mają na celu zwiększenie poziomu ich bezpieczeństwa socjalnego i zapewnienie stabilizacji zatrudnienia. Zwrot w kształtowaniu stosunków pracy polega obecnie na promowaniu umowy bezterminowej, która najlepiej respektuje potrzeby pracownika, jeśli chodzi o sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem. Na uwagę zasługują obowiązujące od 22 lutego 2016 r. nowe zasady stosowania umów o pracę na czas określony wprowadzające odmienne ich limitowanie – zarówno okresowe (najwyżej 33 miesiące), jak i liczbowe (maksymalnie trzy), przy jednoczesnym zachowaniu wyjątków (dorywczy lub sezonowy charakter pracy, kadencyjność, istnienie obiektywnych przyczyn związanych z potrzebami pracodawcy) oraz uzależnienie i różnicowanie długości okresu wypowiedzenia od stażu pracy danego pracownika.

Wśród innych zmian prawa mających w większym stopniu uwzględniać interes pracownika, warto wskazać przyjęcie minimalnej stawki wynagrodze-

nia dla umów zlecenia oraz ustanowienie wymogu podpisywania umów o pracę przed dopuszczeniem do pracy.

Konkludując warto podkreślić, że tocząca się wśród przedstawicieli różnych środowisk i rządu debata wokół problemów optymalizacji zatrudnienia dobitnie potwierdza, że zagadnienia związane z redukcją kosztów pracy i uelastycznieniem stosunków pracy są problemem doniosłym społecznie, aktualnym i interesującym z punktu widzenia wszystkich podmiotów rynku pracy, głównie pracodawców i pracowników, mającym bezpośrednie przełożenie na praktykę prowadzenia działalności biznesowej uwarunkowaną współczesnymi wyzwaniem, zwłaszcza kondycją gospodarki. Zmiany ustawodawstwa pracy wymagają systematycznej analizy nie tylko prawnej, ale też społecznej i ekonomicznej. Konieczne jest uwzględnianie ich mocnego osadzenia w polityce personalnej i strategiach zarządzania, kulturze organizacyjnej firmy, psychologii i socjologii pracy.

RAPORT BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2016

Zdystansowani, formalści, spragnieni wiedzy i ryzykanci. To dominujące postawy względem bezpieczeństwa pracy w Polsce – wynika z analizy behawioralnej przygotowanej w ramach trzeciej już edycji badania „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2016”. Ponad połowa przebadanych pracowników, podobnie jak dwa lata temu, wybrałaby bezpieczne miejsce pracy, a nie to lepiej płatne. Najnowszy raport Koalicji Bezpieczni w Pracy wskazuje też na inne zjawiska na rynku pracy, które mają wpływ na bezpieczeństwo, tj. praca bez umowy, wysoki odsetek zakładów pracy, gdzie nie prowadzi się w ogóle szkoleń z BHP czy stres jako jeden z niedocenionych czynników zagrożenia w pracy.

Więcej na: www.seka.pl





Na rynku od 1988 r.



www.seka.pl

- Usługi BHP i PPOŻ.
- Szkolenia i uprawnienia zawodowe
- Obsługa kadrowo-płacowa
- Doradztwo z prawa pracy
- Ochrona środowiska
- Usługi HR
- Projekty unijne
- Zarządzanie bezpieczeństwem

19

ODDZIAŁÓW

225

SPECJALISTÓW

950

STAŁYCH
UMÓW

5400

ZAKŁADÓW PRACY
W NADZORZE

*Jesteśmy
blisko Ciebie!*

ODDZIAŁY:

Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski, Katowice, Kielce,
Koszalin, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław.

